**รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2565**

**(4 กรกฎาคม 2565 ถึง 12 มิถุนายน 2566)**

**คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้**

**----------------------------------------------------------------------**

ตามประกาศมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ระดับคณะ ของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว ประจำปีการศึกษา 2565 ลงวันที่ 25 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2565 ของคณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในระหว่างวันที่ 6 – 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์พัชร เถียรวรกานต์ กรรมการ
3. อาจารย์ ดร.อนุวัฒน์ จรัสรัตนไพบูลย์ กรรมการ
4. นางสาวทวีพร อดเหนียว เลขานุการ

**วันที่ทำการประเมิน**

วันที่ 6 – 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

**สถานที่ทำการประเมิน**

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

**ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน**

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประจำปีการศึกษา 2565 ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guidelines ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) **จำนวน** **8 Criteria 28 Subcriteria**

**สรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ดังนี้**

| **Criteria** | | **Rating** |
| --- | --- | --- |
| C.1 | ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน | 3 |
| C.2 | ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 3 |
| C.3 | ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน | 3 |
| C.4 | ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน  และเพื่อผู้เรียน | 3 |
| C.5 | ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน | 3 |
| C.6 | ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 3 |
| C.7 | ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ | 3 |
| C.8 | ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 3 |
| **สรุปผลในภาพรวม** | | **3** |

ในภาพรวมของการประเมินผลการดำเนินการ คณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่า   
คณะพัฒนาการท่องเที่ยว ได้ดำเนินการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QMS Guidelines ของที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.)ในระดับ 3

ทั้งนี้มีข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการประเมินและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องดังนี้

สรุปการให้ข้อคิดเห็นจากคณะกรรมการประเมินฯ

นำเสนอในวันที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

คณะพัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้

-------------------------------------------------------------------

**สรุปการให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ดังนี้**

| **Criteria** | | **จุดเด่น/จุดแข็ง/จุดเน้น** | **สิ่งที่ควรพัฒนา/ปรับปรุง** | **Rating  (1-7)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C.1** | **ผลและกระบวนการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน** | | | **3** |
| C.1.1 | มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการกำหนดคุณสมบัติและจำนวนรับที่เหมาะสม | 1. SAR ภาพที่1.1ปัจจัยประกอบการกำหนดแผนการรับนักศึกษา หน้า 22 คณะนำข้อมูลทั้งภายในและภายนอก ใช้ร่วมการวิเคราะห์ในการกำหนดคุณสมบัติและจำนวนรับ  2. SAR ตารางที่ 1.6 แผนและผลการรับนักศึกษาปีการศึกษา 2565 แผนการรับนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา จำนวน 297 คิดเป็น 152% | พิจารณาทบทวน ระบบและกลไกการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียนระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว โดยเพิ่มรายละเอียดของข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติและจำนวนรับ | 4 |
| C.1.2 | มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียน และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติและจำนวนตามต้องการ | SAR จากตารางที่ 1.7 ผลการรับนักศึกษาปริญญาตรี หน้า 31-32 และ ตารางที่ 1.8 ผลการรับนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก คณะนำข้อมูลดังกล่าวมาประเมินในตารางที่ 1.9 หน้า 33 และแนวทางการแก้ไขในการรับนักศึกษา ตารางที่ 1.10 หน้า 33-34 และนำไปสู่ ตารางที่ 1.11 การกำหนดจำนวนและคุณสมบัติในการรับนักศึกษาในปีการศึกษา 2566 | 1. พิจารณาทบทวนระบบและกลไกการรับสมัครและคัดเลือกผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของจำนวนรับและคุณสมบัติของนักศึกษาให้เป็นไปตามแผนการกำหนดจำนวนรับและคุณสมบัติ  2. การประเมินศักยภาพของนักศึกษาใหม่ในระดับปริญญาตรี เพื่อนำสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมและการกำกับติดตามที่จะทำให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง และมีสมรรถนะตามกรอบวิชาชีพ | 3 |
| **C.2** | **ผลและกระบวนการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรต่อผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** | | | **3** |
| C.2.1 | มีการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้บรรลุคุณลักษณะพึงประสงค์ของบัณฑิต และผลการเรียนรู้ | SAR คณะมีการกำหนดกระบวนการจัดการศึกษา (อ้างอิง TDSQADC 2.1.1) และมีการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาและแนวทางในการพัฒนา ทั้ง 4 หลักสูตร แสดงดังตาราง หน้า 49-50 | 1. ทบทวนระบบและกลไกระดับคณะในการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตรให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้และคุณลักษณะพึงประสงค์ของบัณฑิต  2. ในระดับปริญญาตรี คณะควรทบทวนกระบวนการและการกำกับติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ในกลุ่มรายวิชาศึกษาทั่วไป และนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี เทียบเข้าเรียน  3. ในระดับบัณฑิตศึกษาคณะควรทบทวนกระบวนการการถอดผลลัพธ์การเรียนรู้ (PLOs) สู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับรายวิชา (CLOs) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า CLOs สอดรับทั้งด้านสาระและระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning taxonomy)  4. พิจารณานำผลการประเมินระดับหลักสูตรร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนี้  1. การกำหนด PLOs ได้แก่ Criteria 1.1 และ 1.5  2. การออกแบบหลักสูตร ได้แก่ Criteria 2.2 และ 2.4  3. การถ่ายทอด PLOs สู่ CLOs ได้แก่ Criteria 1.2  4. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 3.6  5. การประเมินผล ได้แก่ Criteria 4.7 | 3 |
| C.2.2 | มีการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ให้ตอบสนองความต้องการและจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | SAR คณะมีการกำหนดกระบวนการจัดการศึกษา (อ้างอิง TDSQADC 2.1.1) และมีการกำกับติดตามและประเมินผลความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 4 หลักสูตรแสดงดังตารางหน้า 52-57 | พิจารณานำผลการประเมินระดับหลักสูตรร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้  1. การกำหนด PLOs ได้แก่ Criteria 1.4  2. การออกแบบหลักสูตร ได้แก่ Criteria 2.1,2.3 และ 2.7  3. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 3.6  5. การประเมินผล ได้แก่ Criteria 4.7 | 3 |
| C.2.3 | มีการกำกับดูแลกระบวนการวัด และประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้คาดหวังหรือคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อทำให้มั่นใจว่ากระบวนการวัดและผลจากการประเมินผู้เรียนนั้นมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นธรรม (ensure validity, reliability and fairness) | SAR คณะมีการกำหนดกระบวนการจัดการศึกษา (อ้างอิง TDSQADC 2.3.1) และมีการกำกับติดตามและประเมินผล | 1. พิจารณานำผลการประเมินระดับหลักสูตรใน Criteria 4.4 ร่วมในการกำกับดูแลกระบวนการวัด และประเมินผลผู้เรียนให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้คาดหวังของทุกหลักสูตร  2. ทบทวนการประเมินผลเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในรายวิชา และผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ในการวัดและประเมินผลโดยใช้ Rubric และ Marking Scheme เพื่อให้เกิดความตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) ในการวัดและประเมินผล | 2 |
| C.2.4 | มีการกำกับติดตามและประเมินผลของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา (student supports / services / advices) เพื่อให้นักศึกษามีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ตามผลการเรียนรู้และศักยภาพทางอาชีพ | 1. SAR หน้า 61-64 คณะส่งเสริมกิจกรรมและโครงการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาในระดับหลักสูตร และในระดับคณะมีการให้คำแนะนำปรึกษาและบริการนักศึกษา  2. SAR หน้า 65-67 คณะมีการกำกับติดตามและประเมินผลของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษาและนำไปปรับปรุง | พิจารณานำผลการประเมินระดับหลักสูตรใน Criteria 6.2 ,6.4 และ 6.6 ร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผลของกระบวนการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา งานให้คำแนะนำและบริการนักศึกษา | 4 |
| **C.3** | **ผลและกระบวนการวิจัย และกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามทิศทางการพัฒนาด้านวิจัยและเพื่อผู้เรียน** | | | **3** |
| C.3.1 | มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบัน | 1. จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 68 มีการใช้ข้อมูลภายในคณะ ภายนอกคณะ และข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดทิศทางวิจัยของคณะ  2. จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 77 คณะมีศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาและจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน  3. จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 80 คณะมีการทบทวนและจัดกลุ่มความเชี่ยวชาญวิจัยของคณาจารย์ | 1. การกำกับติดตามจำนวนและคุณภาพของงานวิจัยที่ตอบสนองทิศทางและเป้าหมายด้านวิจัยของคณะ และการวิเคราะห์ประเมินประสิทธิผลของแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานตีพิมพ์  2. พิจารณาแนวทางการส่งเสริมที่เหมาะสมกับความต้องการของคณาจารย์ในการทำวิจัย  3. การกำกับติดตามผลการวิจัยที่มีการบูรณาการกับพันธกิจหลักด้านอื่น ๆ ของคณะ  4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนวิจัยของคณะ  5. การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ท้าทายและสอดคล้องกับทิศทางการวิจัยด้านการท่องเที่ยว  6. พิจารณาทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | 3 |
| C.3.2 | มีการกำกับติดตามและประเมินผลการวิจัยและกระบวนการวิจัยให้ตอบสนองทิศทางการวิจัยของคณะ/สถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทางการวิจัย | 1. จากรายงานประเมินตนเอง หน้า 95 คณะมีคณะกรรมการวิชาการและวิจัย ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัยในรอบ 6 และ 12 เดือน  2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่าการดำเนินงานด้านการวิจัยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมวิจัย | 3 |
| **C.4** | **ผลและกระบวนการบริการวิชาการ ตามทิศทางการพัฒนาด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน และเพื่อผู้เรียน** | | | **3** |
| C.4.1 | มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการบริการวิชาการแก่ชุมชนและพัฒนาผู้เรียนของคณะ/สถาบัน ตามวิสัยทัศน์ ปณิธาน และ/หรือยุทธศาสตร์ของคณะ/สถาบันที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ | จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 120 คณะกำหนดทิศทางการให้บริการวิชาการที่เน้นเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ชุมชนเป้าหมาย เพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายการท่องเที่ยวของชาติและยุทธศาสตร์ชาติ | 1. พิจารณาทบทวนการจัดทำโครงการบริการวิชาการที่สนองต่อยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ของมหาวิทยาลัย  2. พิจารณาทบทวนการบูรณาการการบริการวิชาการกับพันธกิจหลัก  3. การกำกับติดตามและประเมินผลการบริการวิชาการต่อชุมชนและการพัฒนาผู้เรียนของคณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงร่างขององค์กร  4. พิจารณาทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ | 3 |
| C.4.2 | มีการกำกับติดตามและประเมินผลการบริการวิชาการและกระบวนการบริการวิชาการให้ตอบสนองทิศทางการบริการวิชาการของคณะ/สถาบันและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทาง | 1. จากรายงานประเมินตนเอง หน้า 117 คณะมีคณะกรรมการวิชาการและวิจัย ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการในรอบ 6 และ 12 เดือน  2. จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 123 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน และมีการกำกับติดตามผล | 3 |
| **C.5** | **ผลและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องหรือบูรณาการกับพันธกิจอื่นของสถาบัน** | | | **3** |
| C.5.1 | มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในและภายนอกคณะ/สถาบันในการกำหนดหรือทบทวนทิศทางการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจอื่นของคณะ/สถาบัน หรือเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมความเข้าใจหรือการสืบสานต่อยอดศิลปวัฒนธรรม | 1. คณะมีการใช้ข้อมูลภายในและภายนอกคณะ ทิศทางการพัฒนาระดับสถาบันและระดับชาติมากำหนดแนวทางการดำเนินงานการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม  2. คณะมีการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม กับพันธกิจหลักด้านอื่น ๆ | 1. พิจารณาความสอดคล้องของตัวชี้วัดงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับรายวิชาของรายวิชาที่มีการบูรณาการกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  2. พิจารณาทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ  3. การกำกับติดตามการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับพันธกิจหลักด้านอื่น ๆ ของคณะ | 3 |
| C.5.2 | มีการกำกับดูแลและประเมินผลการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและกระบวนการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้ตอบสนองทิศทางการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของหน่วยงานและใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงกระบวนการหรือปรับทิศทาง | 1. จากรายงานประเมินตนเอง หน้า 151 คณะมีคณะกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับติดตามการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจอื่นๆ และทิศทางของคณะทุก 3 เดือน  2. จากรายงานการประเมินตนเองหน้า 171 มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงาน และมีการกำกับติดตามผล | 3 |
| **C.6** | **ผลและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** | | | **3** |
| C.6.1 | มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร | จาก SAR หน้า 172-174 มีการใช้ข้อมูลแผนบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ข้อมูลอัตราโครงสร้างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ข้อมูลแผนปฏิบัติการคณะท่องเที่ยว และข้อมูลฐานวิจัยของคณะ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของคณะ 5 ปี (2565-2569) | พิจารณาทบทวนการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือปัจจัยอื่น (เช่น ข้อมูล FTE ย้อนหลัง 3-5 ปี ข้อมูลการเป็นผู้บริหาร การเป็นที่ปรึกษาระดับบัณฑิตศึกษา จำนวนนักศึกษา) และความต้องการจำเป็นของหลักสูตร มาร่วมกำหนดและวางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม โดยเฉพาะสายวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง และป้องกันความเสี่ยงในส่วนคุณภาพของการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ | 3 |
| C.6.2 | มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน | 1. จาก SAR หน้า 175-178 มีการทบทวนแผนอัตรากำลังของบุคลากร โดยงานบริหารและธุรการคณะเป็นผู้ดำเนินการ ปีละ 1 ครั้ง เสนอขอกรอบอัตรากำลังตามระบบของมหาวิทยาลัย  2. จาก SAR หน้า 175-178 ในสายสนับสนันคณะใช้ผลการประเมินตาม TOR มาใช้ปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสม | 1. พิจารณาแผนอัตรากำลังจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สะท้อนความต้องการจำเป็นของหลักสูตรและคณะ เพื่อให้ได้มาซึ่งอัตรากำลังตามแผนคณะกำหนด  2. พิจารณากำกับติดตาม ข้อมูลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อ การทำวิจัย ผลงานตีพิมพ์ รวมถึงการประเมินปัญหาอุปสรรค ของสายวิชาการ ส่วนสายสนับสนุนทบทวนการประเมินถึงความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อนำผลมาใช้พัฒนาปรับปรุง | 3 |
| C.6.3 | มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจต่าง ๆ ของคณะ/สถาบัน มีการติดตามประเมินสมรรถนะของบุคลากร และใช้ผลการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร | 1. จาก SAR หน้า 178-182 และการสัมภาษณ์ มีการกำหนดสมรรถนะสายวิชาการตามมหาวิทยาลัยกำหนด คณะเพิ่มเติมการใช้กรอบของ AUN-QA ส่วนสายสนับสนุนกำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และกำหนดเพิ่มเติมใช้กรอบของ AUN-QA ในบางราย  2. จาก SAR หน้า 178-182 มีการติดตามประเมินสมรรถนะบุคลากรปีละ 1 ครั้ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | 1. พิจารณาทบทวนการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ผลักดันต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ  2. พิจารณาทบทวนการกำหนดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพ AUN-QA โดยกำหนดให้หลักสูตรมีส่วนร่วมในการประเมินสมรรถนะดังกล่าว  3. พิจารณาทบทวนการมีส่วนร่วมของหลักสูตรต่อการประเมินผลของบุคลากรสายสนับสนุนต่อการดำเนินงานของหลักสูตร  4. พิจารณาทบทวนการนำผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจของหลักสูตรและคณะให้บรรลุเป้าหมาย | 3 |
| C.6.4 | มีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการได้รับการพัฒนาของบุคลากร และใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร | 1. จาก SAR หน้า 183-184 และการสัมภาษณ์ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง (IDP plan) ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรายบุคคล  2. จาก SAR หน้า 183-184 และการสัมภาษณ์ มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน | 1. พิจารณาทบทวนกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมทั้งผู้บริหารและคณะกรรมการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงพันธกิจของคณะ  2. พิจารณาการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะที่กำหนดใน C6.3 ร่วมกับ IDP plan / ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายในและภายนอก กรอบระยะเวลาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการจำเป็นของหลักสูตรและคณะ | 3 |
| C.6.5 | มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร | จาก SAR หน้า 184-191 มีผลการพัฒนาบุคลากรครบทุกคนและตอบตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผน 4 ตัวชี้วัด | พิจารณากำกับติดตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจของหลักสูตรคณะ และมหาวิทยาลัย ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินหรือผลวิเคราะห์มาใช้ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงเป้าหมายพันธกิจของหลักสูตรและคณะ | 3 |
| C.6.6 | มีระบบการประเมินความดีความชอบ ให้รางวัล ยกย่อง และเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของคณะ/สถาบัน และส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนิน พันธกิจต่าง ๆ (Merit System) | 1. จาก SAR หน้า 191-193 และการสัมภาษณ์ มีระบบการประเมินความดีความชอบตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการกลั่นกรองของคณะและประเมินผลปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน  2. จาก SAR หน้า 191-193 มีระบบการให้รางวัล และยกย่องบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัย | พิจารณาทบทวนระบบการประเมินความดีความชอบ การให้รางวัล และยกย่อง เพิ่มขวัญกำลังใจที่สะท้อนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาตามพันธกิจของคณะ และนำผลการประเมินไปใช้ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ | 3 |
| **C.7** | **ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านกายภาพ** | | | **3** |
| C.7.1 | มีการจัดหา บำรุงรักษา และประเมิน ผลการจัดหาและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน เพื่อให้มีความเพียงพอพร้อมใช้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติ | 1. จาก SAR หน้า 194-199 มีคณะกรรมการกายภาพ สำรวจ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การฝึกปฏิบัติของผู้เรียน การบำรุงรักษาให้มีสภาพพร้อมใช้ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะ  2. จาก SAR หน้า 196-200 มีการประเมินผลการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การบำรุงรักษา สถานที่ใช้ในการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ ที่พร้อมใช้พอเพียง | 1. พิจารณาการวิเคราะห์ผลการให้บริการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การบำรุงรักษาและสถานที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบร่วมกันระหว่างหลักสูตรและคณะ ส่วนงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อได้ผลประเมินที่นำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงทั้ง หลักสูตร ส่วนงาน ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คณะกำหนดไว้  2. พิจารณาทบทวนกระบวนการในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่สะท้อนถึงการสนับสนุนที่เพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย ที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังอย่างเป็นระบบ และแนวทางในการประเมินผล | 3 |
| C.7.2 | มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผล การจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียน การสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ | 1. จาก SAR หน้า 201-202 มีงานนโยบาย แผนและประกันคุณภาพ และงานบริการการศึกษาฯ สำรวจความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งต่อความต้องการไปยังคณะและกองเทคโนโลยีดิจิทัลของมหาวิทยาลัย  2. จาก SAR หน้า 203 มีการประเมินผลการให้บริการสิ่งสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 1. พิจารณาความเชื่อมโยงของระบบบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมการดำเนินงานของหลักสูตร และการให้บริการตามพันธกิจต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อการบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ  2. พิจารณาการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์ปัญหา เสนอแนวทางแก้ไข รวมถึงการส่งเสริมการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร | 3 |
| C.7.3 | มีการจัดหา บำรุงรักษา ให้บริการ และประเมินผลการจัดหา บำรุงรักษา และให้บริการทรัพยากรในห้องสมุด เพื่อให้มีความเพียงพอ พร้อมใช้ ทันสมัย และตอบสนองความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | 1. จาก SAR หน้า 203-204 มีการดำเนินงานจัดหาและแนะนำรายชื่อทรัพยากรสารสนเทศเข้าไปยังห้องสำนักห้องสมุด และมีการประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการทรัพยากรในห้องสมุด  2. จากการสัมภาษณ์นักศึกษา มีการอบรม EndNote และใช้ฐานข้อมูลในห้องสมุด เพื่อการวิจัย | 1. พิจารณาสำรวจความต้องการของทรัพยากรห้องสมุดที่มีความจำเพาะของศาสตร์เฉพาะของหลักสูตรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มีความเพียงพอ ทันสมัย ตอบสนองต่อการเรียนการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง  2. พิจารณาทบทวนการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดดิจิทัลที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามปรัชญาการศึกษาของมหาวิทยาลัย และการประกันคุณภาพการศึกษาแบบ AUN-QA V.4 รวมถึงการใช้ทรัพยากรห้องสมุดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การใช้ E-Book, E-Journal เป็นต้น | 3 |
| C.7.4 | มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ศักยภาพ คุณภาพชีวิต สุขภาพ  และความปลอดภัยของผู้เรียน | 1. จาก SAR หน้า 205-209 มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องเรียน เครื่องวัดอุณหภูมิ เจลแอลกอฮอล์ สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา เช่น TD Welcoming ToBiz Camp พี่ให้น้องฮอม ความปลอดภัยของผู้เรียน เช่น ติดกล้อง CCTV ถังดับเพลิง ระบบฉีดน้ำอัตโนมัติ  2. จากการสัมภาษณ์ ได้ปรับการเปิดปิดประตูทางเชื่อมตึก 70 ปี ถึงเวลา 20.00 น. เพื่อให้นักศึกษาไปใช้ห้องน้ำ หรือใช้ลิฟท์ และทางเดินเข้าอาคารเรียน เพื่อบริการคนที่มีความต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และมีการจัดที่นั่งสำหรับรอเรียน Co-Working Space ไว้ให้นักศึกษาทำกิจกรรม | 1. พิจารณาวิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการด้านสภาพ แวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เรียน  2. พิจารณาทบทวนการบริหารความเสี่ยงและแผนควบคุมภายในด้านการจัดการสภาพแวดล้อม คำนึงถึงวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครอบคลุมทุกพันธกิจที่เหมาะสม ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและคณะ รวมถึงการติดตามประเมินระบบอำนวยความสะดวกสำหรับคนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (ตามมาตรฐานสากล) และการบริการด้านสุขภาพที่เพียงพอ เหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 3 |
| **C.8** | **ผลและกระบวนการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** | | | **3** |
| C.8.1 | มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกคณะ/สถาบันอย่างเป็นระบบ | 1. SAR รูปภาพที่ C8-1 (หน้า 212) คณะกำหนดกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  2. SAR ตารางที่ 8.1 (212-213) คณะกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก รวมถึงช่องทางในการได้มาซึ่งข้อมูลและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | พิจารณาทบทวนประเมินกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายตาม OP และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาพันธกิจหลักของคณะ | 3 |
| C.8.2 | มีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ | 1. SAR (หน้า 225) คณะแสดงกระบวนการนำข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์  2. SAR (หน้า 223-225) คณะแสดงผลการทบทวนปรัชณา วิสันทัศน์และพันธกิจ ของปีงบประมาณ 64 และ ปีงบประมาณ 65 | พิจารณาทบทวนความเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกระบวนการใน Criteria 8.1 มาใช้ในการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผน กลยุทธ์ | 3 |
| C.8.3 | มีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ | SAR (หน้า 228) คณะกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการตามระบบแผนงบประมาณประจำปี และใช้กระบวนการกำกับติดตามตามรอบของรายงานผลตามแผนของมหาวิทยาลัยผ่านระบบ KPI Monitoring | 1. พิจารณาทบทวนกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติงานในระดับบุคคล  2. พิจารณาทบทวน การประเมินการบรรลุผลสำเร็จของพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของคณะ | 3 |
| C.8.4 | มีกระบวนการสื่อสารข้อมูลสำคัญตามพันธกิจและกระบวนการสร้างความผูกพันกับบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างเป็นระบบ | SAR (หน้า 229-231) คณะกำหนดช่องทางในการสื่อสารตามพันธกิจและกำหนดกิจกรรมและโครงการในการสร้างความผูกพันตามพันธกิจ | 1. พิจารณาทบทวนและประเมินกระบวนการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญตามพันธกิจหลักของคณะที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายใน OP  2. พิจารณาทบทวนและประเมินผลกระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากรและผู้เรียนรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับ OP | 3 |
| C.8.5 | มีกระบวนการประเมินภาวะผู้นำ ธรรมาภิบาล และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารคณะ/สถาบัน รวมทั้งผู้บริหารสูงสุด และสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน และใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุง | SAR (หน้า 232) คณะมีกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของหัวหน้าส่วนงาน (คณบดี) และนำผลการประเมินมากำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงาน (หน้า 233) | พิจารณาทบทวนการวิเคราะห์กระบวนการประเมินผู้บริหารที่สัมพันธ์กับโครงสร้างการการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยคณะกรรมฝ่ายต่าง ๆของคณะ และการวิเคราะห์ผลเพื่อผลักดันพันธกิจตามแผนกลยุทธ์ของคณะและนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย | 3 |
| C.8.6 | มีการใช้ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกระดับในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารและการดำเนินพันธกิจของคณะ/สถาบัน | SAR ภาพที่ 8.6.1 (หน้า 237) คณะแสดงกระบวนการการนำผลการประเมินในระดับหลักสูตรและในระดับคณะ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานตามพันธกิจ | พิจารณาทบทวนความเชื่อมโยงของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรกับระดับคณะ โดยเฉพาะ พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต และนำผลการประเมินไปพัฒนาพันธกิจหลักเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของคณะ | 3 |
| **สรุปในภาพรวม** | | | | 3 |

**ข้อเสนอแนะในการเขียนรายงานการประเมินตนเอง**

1. โครงร่างองค์กร (OP) พิจารณาทบทวนสมรรถนะหลักที่สามารถเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ และ ค่านิยม
2. โครงร่างองค์กร (OP) การกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ควรมีความชัดเจนในแต่ละ พันธกิจ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการ ตั้งแต่แผนกลยุทธ์จนถึงผลลัพธ์
3. โครงร่างองค์กร (OP) การกำหนดลำดับการแข่งขันและกำหนดคู่เทียบ ควรมีข้อมูลและสถิติในการเทียบเคียงอย่างชัดเจน โดยควรศึกษากระบวนการเทียบเคียง
4. โครงร่างองค์กร (OP) ควรจัดทำควบคู่กับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติใน Criteria 1-8 และมีการทบทวนประเมินอย่างต่อเนื่อง

**สะท้อนข้อคิดจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะ**

1. ผู้บริหารได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เข้ากับบริบทของคณะมากขึ้น และได้ปรับคณะกรรมการชุดต่าง ๆ แบ่งตามความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน เพื่อช่วยดำเนินการติดตามงานในแต่ละพันธกิจ และรายงานต่อที่ประชุมต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับทราบ
2. สมรรถนะที่โดดเด่นของคณะพัฒนาการทองเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ สมรรถนะเชิงการพัฒนาการท่องเที่ยว มีมิติการพัฒนาที่หลากหลาย โดยเน้น supply chain เป็นหลัก
3. คณะมีแผนระยะ 5 ปีโดยเน้นให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีการกำหนดสมรรถนะใน TOR ตามความเชี่ยวชาญและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละคน
4. ในปีต่อไปคณะมีเป้าหมายในการบริหารจัดการจำนวนรับเข้านักศึกษาให้มีความเหมาะสมโดยไม่ให้เกินร้อยละ 20 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้
5. คณะได้มีการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า อาจารย์ นักศึกษา ชุมชน เพื่อปรับการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน และกำหนดทิศทางการวิจัย บริการวิชาการของคณะ
6. ผู้บริหารได้มีการปรับโครงสร้างภายในคณะโดยมอบหมายให้รองคณบดีดูแลและติดตามงานภายในคณะและเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการแต่ละชุด
7. คณะมีการปรับเปลี่ยนเป็นการวิจัยเชิงท่องเที่ยวผู้ประกอบการ และสื่อสารไปยังบุคลากรภายในคณะเกี่ยวกับทิศทางวิจัยที่สามารถตอบโจทย์มหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 และมีการทบทวนความเชี่ยวชาญของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
8. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนผ่านการประเมิน TOR โดยมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในการกลั่นกรอง TOR นอกจากนี้ได้มีการสื่อสารไปยังบุคลากรแต่ละคนและเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบถามข้อสงสัยได้
9. คณะมีการประชุมบุคลากรสำนักงานคณบดีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคน แต่บางคนมีอายุงานและอัตราเงินเดือนที่เกินเพดานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทางคณะจึงได้มีแผนให้บุคลากรยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นปีละ 2 คน และจัดทีมพี่เลี้ยงช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
10. คณะมีการปรับเรื่องห้องน้ำที่ไม่เพียงพอโดยการแจ้งให้นักศึกษาใช้ห้องน้ำอาคาร 70 ปี และสำหรับผู้ที่มีต้องการพิเศษสามารถใช้ทางเชื่อมระหว่างอาคาร 70 ปีกับอาคารของคณะเพื่อสามารถใช้วีลแชร์ได้อย่างสะดวก
11. ผู้บริหารได้สื่อสารตัวชี้วัดในแต่ละมิติให้บุคลากรทุกคนได้รรับทราบผ่านโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการของคณะ

**สะท้อนข้อคิดจากการสัมภาษณ์คณาจารย์**

1. นักศึกษามีจำนวนมากทำให้หลักสูตรต้องปรับโครงการ/กิจกรรมที่วางแผนไว้ให้เหมาะสมกับนักศึกษา
2. เนื่องจากจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทำให้ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา
3. หลักสูตรได้มีการนำ PLOs ลงสู่ CLOs แต่ละรายวิชา และชี้แจงทำความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนแต่ละรายวิชา แต่มีข้อจำกัดในบางรายวิชาต้องมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาบรรยาย
4. หลักสูตรอยู่ระหว่างหารือเกี่ยวกับจำนวนรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคตที่จะลดลง เนื่องจากมีคู่แข่งที่มากขึ้น ซึ่งทางหลักสูตรได้มองตลาดต่างประเทศที่เปิดรับค่อนข้างกว้าง แต่ต้องสอดคล้องกับกฎระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย
5. คณะมีการกำหนดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นแผนงานประจำปี
6. มีการบูรณาการกับการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษามีส่วนร่วมเป็นผู้ช่วยวิจัยเพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานลงพื้นที่จริง ส่งผลให้นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
7. คณะมีการจัดห้องสำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาได้ใช้ในวันหยุดราชการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา
8. หลักสูตรใช้รายวิชาสัมมนาในการติดตามความก้าวหน้าของผลงานของนักศึกษา เพื่อช่วยผลักดันให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด
9. หลักสูตรยังไม่มี CLOs ที่ชัดเจน จึงอยู่ระหว่างการสร้าง CLOs ให้แก่คณาจารย์ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับนักศึกษาสองกลุ่ม คือ หลักสูตร 4 ปี และ 4 ปีเทียบเข้าเรียนที่มีความแตกต่างกันมาก
10. อาจารย์ในหลักสูตรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อาจารย์มีภาระงานที่มาก จึงไม่มีเวลาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
11. จากกระบวนการรับเข้าของมหาวิทยาลัยทำให้ไม่สามารถวัดความรู้ของนักศึกษาแต่ละคนได้ ทางหลักสูตรจะต้องจัดทำกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่เท่ากัน
12. การสื่อสารของผู้บริหารกับบุคลากรมีค่อนข้างน้อย จึงมีการปรับคณะกรรมการแต่ละชุดให้มีความเหมาะสม โดยให้รายงานต่อคณะกรรมการประจำคณะให้รับทราบทุกครั้งเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการแต่ละชุด
13. เนื่องจากมีรองคณบดี 1 ท่าน อาจจะทำให้การสื่อสารข้อมูลจากมหาวิทยาลัยลงสู่คณะไม่ครอบคลุม ควรมอบหมายงานให้คณะกรรมการแต่ละชุดร่วมเข้าประชุม

**สะท้อนข้อคิดจากการสัมภาษณ์นักศึกษา**

1. ควรจัดให้มีหลักสูตรการเรียนรู้ภาษาที่หลากหลายมากขึ้นนอกจากภาษาอังกฤษและภาษาจีน ให้แก่นักศึกษา เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเสปน เป็นต้น
2. การจัดการเรียนการสอนดี มีการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้หลากหลาย และมีเจ้าหน้าที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา มีความเพียงพอต่อการเรียนรู้
3. ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ค่อนข้างสูง อยากให้มหาวิทยาลัยหรือคณะช่วยออกค่าใช้จ่ายให้นักศึกษาครึ่งหนึ่ง เพื่อช่วยนักศึกษาลดค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม
4. ควรจัดรายวิชาภาษาจีนเป็นวิชาเลือกเสรี
5. คณะมีการกิจกรรมการลงพื้นที่ในชุมชนมีน้อยที่ค่อนข้างน้อย โดยเน้นกิจกรรมที่จัดขึ้นส่วนใหญ่ทางวิชาการทำให้นักศึกษาขาดทักษะด้านการปฏิบัติการ ควรเพิ่มกิจกรรมนอกสถานที่ให้หลากหลายขึ้น
6. ภาษาอังกฤษมีให้เรียนในปี 1 – 2 แต่ในปี 3 – 4 ไม่ค่อยได้เรียนภาษาอังกฤษ
7. หลักสูตรบัณฑิตศึกษาของคณะตอบโจทย์ความต้องการของนักศึกษาดี อาจารย์ให้คำปรึกษาดี มีความใกล้ชิดกับนักศึกษามาก และมีความเป็นกันเอง
8. บัณฑิตวิทยาลัยมีขั้นตอนการดำเนินการดี และรวดเร็ว
9. หอสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่นักศึกษาบัณฑิตศึกษาใช้รูปแบบออนไลน์ และมีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือในการสืบค้นข้อมูล มีหลักสูตรการฝึกอบรมการสืบค้นข้อมูล
10. ห้องน้ำไม่เพียงพอ ทำให้นักศึกษาต้องใช้ห้องน้ำอาคาร 70 ปี ควรเพิ่มห้องน้ำของคณะ
11. ควรเปลี่ยนโต๊ะห้องเรียนให้มีขนาดใหญ่เพื่อให้นักศึกษาวางของได้สะดวก และเปลี่ยนเก้าอี้เป็นเก้าอี้เบาะนุ่มแทนเก้าอี้ไม้
12. ห้องเรียนไม่เพียงพอต้องใช้ห้องเรียนอาคารอื่น
13. ที่จอดรถไม่เพียงพอ ควรจัดที่จอดรถให้เพิ่มมากขึ้น และปรับทางขึ้นให้สะดวกมากขึ้น
14. การเรียนการสอนของหลักสูตรทำให้นักศึกษามีทางเลือกในการทำงานที่หลากหลาย
15. เกณฑ์การตัดเกรดรายวิชาภาษาจีนค่อนข้างสูง ซึ่งนักศึกษาแต่ละคนมีพื้นฐานไม่เท่ากัน ทำให้นักศึกษาติด F จำนวนมาก ควรปรับวิธีการสอนและเปลี่ยนวิธีการตัดเกรดจากตัดเกรดจากการคะแนนสอบร้อยละ 50 เป็นการเพิ่มคะแนนจากการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำมากขึ้น
16. อาจารย์มีการติดตามความก้าวหน้าของการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีการพูดคุยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ
17. ควรปรับรายวิชาการทำงานวิจัยให้มีการเรียนการสอนที่เข้มข้นมากขึ้น เนื่องจากเป็นรายวิชาที่มีความสำคัญในการทำงานวิจัยของนักศึกษา
18. ควรตารางเรียนของนักศึกษารายวิชาในคณะและรายวิชานอกคณะให้เหมาะสม ให้นักศึกษาได้พักระหว่างเรียน และการเดินทางไปเรียนแต่ละตึกเรียน
19. ควรเพิ่ม Section เรียนให้มากขึ้น เนื่องจากบางรายวิชามีนักศึกษาลงเรียนจำนวนมาก หรืออาจจะเปิดใน Summer
20. เนื่องจากในปีนี้มหาวิทยาลัยมีนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้น คณะควรเปิดให้มีการศึกษาแลกเปลี่ยนต่างประเทศนอกจากประเทศไต้หวันมากขึ้น โดยเพิ่มประเทศในแถบยุโรป
21. ในระดับบัณฑิตศึกษาควรจัดให้นักศึกษาเข้าร่วมประชุมวิชาการมากขึ้น

**สะท้อนข้อคิดจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุน**

1. บุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคนจะเป็นคณะกรรมแต่ละชุดตามภาระงานที่เกี่ยวข้อง
2. บุคลากรทุกคนในคณะมีส่วนร่วมในการทำโครงร่างองค์กร (Organization Profile) ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง
3. ปีงบประมาณ 2566 คณะมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง เนื่องจากมีจำนวนนักศึกษารับเข้าเพิ่มมากขึ้น และในปีงบประมาณ 2567 จะมีการทบทวนแผนกรณีมีอาจารย์เกษียณอายุราชการ
4. ในปีงบประมาณ 2565 ไม่มีอาจารย์ของบประมาณในการสนับสนุนทุนวิจัยภายในคณะ เนื่องจากคณะเน้นสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัยในรอบ 5 ปี ซึ่งอาจารย์ในคณะส่วนใหญ่ขอทุนวิจัยภายนอก ส่วนอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัยทางคณะจะกระตุ้นโดยจัดเป็นชุดโครงการวิจัยและแยกเป็นโครงการย่อย
5. การรับมอบหมายงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการทำงานข้ามสายงานซึ่งเป็นงานที่ไม่ค่อยถนัด แต่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์เป็นอย่างดี และมีคณะกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ช่วยดูแลทำให้การทำงานค่อนข้างง่ายขึ้น
6. บุคลากรในคณะค่อนข้างน้อย ในการจัดกิจกรรมต้องขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือจากงานอื่น แต่การวัดความสุขของบุคลากรเป็นการวัดค่อนข้างยาก อาจจะต้องปรับการวัดให้มีความเหมาะสมมากขึ้น
7. คณะมีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) กับกองบริหารทรัพยากรบุคคคลเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และคณะมีการสนับสนุนทุนวิจัยและจัดพี่เลี้ยงวิจัยให้แก่บุคลากร
8. คณะมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมตามสายงานที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนงบประมาณคนละ 7,000 บาท/ปีงบประมาณ
9. การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นไปตามระบบของมหาวิทยาลัยกำหนด
10. บุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นในการช่วยงานหลักสูตร
11. คณบดีมีความเป็นกันเอง เปิดรับข้อคิดเห็นของบุคลากร ให้ข้อเสนอแนะดี และให้ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและทำให้งานราบรื่นดี
12. เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ อยากให้ผู้บริหารนำความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ จากสถาบันการศึกษาอื่นมาถ่ายทอดให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีมุมมองที่กว้างขึ้น และเพิ่มการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น
13. เนื่องจากมีนักศึกษาจำนวนมากขึ้น ควรหางบประมาณหรือรายได้อื่นในการพัฒนาคณะเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักศึกษามากขึ้น
14. เนื่องจากคณะไม่มีเจ้าหน้าที่ในการเปิด - ปิดห้องเรียน และดูแลนักศึกษาในวันหยุดราชการ ทางคณะจึงมีการจัดให้บุคลากรสายสนับสนุนมาดูแลนอกเวลา
15. มหาวิทยาลัยควรจัด internet หรือ software สนับสนุนการสอนของอาจารย์ให้ครอบคลุมตามความต้องการ

**ภาคผนวก ก**

**กำหนดการประเมินคุณภาพภายใน**

**…………………………..**

**วันพฤหัสบดี ที่ 6 กรกฎาคม 2566**

09.00 - 09.30 น. คณบดี คณะพัฒนาการท่องเที่ยว กล่าวต้อนรับ

- คณะฯ นำเสนอผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2565

- ประธานกรรมการประเมินฯ กล่าวชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินและแนะนำทีมงานฯ

09.30 – 11.00 น. สัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะ (คณบดี รองคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี)

11.00 – 12.00 น. สัมภาษณ์ผู้แทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน

12.00 - 13.00 น. พักรับประทานอาหาร

13.00 - 14.30 น. สัมภาษณ์ผู้แทนนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ทุกระดับ

14.30 - 15.30 น. สัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (หัวหน้างาน 5 งาน)

15.30 – 16.30 น. ตรวจสอบผลการดำเนินงาน

**วันศุกร์ที่ 7 กรกฎาคม 2566**

09.00 – 11.00 น. คณะกรรมการประเมินจัดทำรายงานผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ

11.00 – 12.00 น. นำเสนอผลการประเมิน

**ภาคผนวก ข**

**รายชื่อผู้รับการสัมภาษณ์**

**........................**

**ผู้บริหาร**

1. อาจารย์ ดร.กีรติ ตระการศิริวานิช คณบดีคณะพัฒนาการท่องเที่ยว
2. อาจารย์ ดร.เชษฐ์ ใจเพชร รองคณบดี
3. นางนวนจันทร์ ทองมา รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี
4. นายสมพงศ์ สมศรี รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

**ผู้แทนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร**

1. อาจารย์อรจนา แสนไชย จันทรประยูร หลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ

ท่องเที่ยวและบริการ

1. อาจารย์ ดร.วลัยลดา ถาวรมงคลกิจ หลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว
2. อาจารย์ ดร.ยุทธการ ไวยอาภา หลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว
3. อาจารย์ ดร.กวินรัตน์ อัฐวงศ์ชยากร หลักสูตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว

**ผู้แทนนักศึกษา ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Microsoft Teams**

| **ลำดับ** | **รหัส** | **รายชื่อ** | **ระดับ** | **หลักสูตร** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 6309101333 | นายธีรภัทร์ วงษ์นาค | ปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว | 4 ปี |
| 2 | 6309101439 | นางสาวนัทธรดา ตันละมัยงาม | ปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว | 4 ปี |
| 3 | 6509101024 | นางสาวนริศรา รื่นเริง | ปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว | 2 ปี |
| 4 | 6509101008 | นางสาวจุฑามาศ อินตานิ | ปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว | 2 ปี |
| 5 | 6309102333 | นายอนุชา แก้วมา | ปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวฯ | 4 ปี |
| 6 | 6309102334 | นางสาวอาภารัตน์ กันธิยะ | ปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวฯ | 4 ปี |
| 7 | 6509302002 | นางสาวอนาภรณ์ วงค์สถาน | ระดับปริญญาโท | หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน |
| 8 | 6409501004 | นางสาวปิยวรรณ บุญเวียง | ระดับปริญญาเอก | หลักสูตร 3 ปี |

**บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ**

1. นางดวงใจ ไพพงค์ หัวหน้างานนโยบาย แผน และประกันคุณภาพ
2. นางภัทราภรณ์ จูวัฒนสำราญ หัวหน้างานบริการวิชาการและวิจัย
3. นางปิยะพร แดงชาติ นักวิชาการพัสดุ งานคลังและพัสดุ
4. นายวิทวัส ขาวอิ่น นักวิชาการโสตทัศนศึกษา งานบริการการศึกษาและกิจการ

นักศึกษา

**ภาคผนวก ค**

**ภาพกิจกรรม**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| ประธานกรรมการประเมินฯ กล่าวชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนะนำทีมงานฯ | คณบดี กล่าวต้อนรับ และนำเสนอผลการดำเนินงาน |
|  |  |
| สัมภาษณ์ผู้บริหารของคณะ | สัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน |
|  |  |
| สัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับผิดชอหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน | สัมภาษณ์นักศึกษา |
|  |  |
| สัมภาษณ์นักศึกษา | สัมภาษณ์บุคลากรสายสนับสนุน |